

Plan de Sostenibilidad

2022-2024



“No somos lo que pensamos
ni lo que hacemos, tan solo
somos la **huella** que dejamos”

ANÓNIMO

Índice

La inmutabilidad del cambio _____	06	Impacto del sector de la construcción 07 Principales riesgos globales
	08	Cambio de paradigma económico-social 09 Principales retos y drivers del sector
Construimos el futuro _____	11	Constructores desde hace 110 años
	13	Facilitadores del futuro
	14	Nuestro propósito
Hacemos que suceda _____	16	Escuchamos y colaboramos
	17	Escuchamos y analizamos
	18	Respondemos y soñamos
	20	La Sostenibilidad como oportunidad
	21	Negocio sostenible
	26	Gestión responsable
	30	Progreso social
Cómo lo hacemos posible _____	35	Nuestro modelo de gobierno de la Sostenibilidad
Seamos el cambio _____	36	Seamos el cambio que queremos ver

El sector de la construcción...

El sector de la construcción es de vital importancia para la economía, por su peso en el PIB, por el número de trabajadores directos e indirectos generados, y por su carácter transversal y consumidor de materias primas.



Fuente: Basado en estadísticas de la industria de la construcción de FIEC, ACE y EIB (cifras 2017 y 2018).

...debe responder a los retos globales

El “clima extremo” y el “fracaso de la acción climática” se encuentran entre los cinco principales riesgos a corto plazo para el mundo, y los cinco riesgos a largo plazo más amenazantes son todos ambientales. Asimismo, la “erosión de la cohesión social”, las “crisis de los medios de vida” y el “deterioro de la salud mental” son tres de los cinco riesgos que más se han deteriorado a nivel mundial durante la crisis. Las “confrontaciones geoeconómicas” surgirán como una amenaza crítica para el mundo a medio y largo plazo y como uno de los riesgos potencialmente más graves durante la próxima década.



Principales riesgos globales severos identificados para los próximos 10 años

● Económico ● Medioambiental
● Societal ● Geopolítico

1º	Fracaso de la acción climática
2º	Clima extremo
3º	Pérdida de biodiversidad
4º	Erosión de la cohesión social
5º	Crisis de medios de vida
6º	Enfermedades infecciosas
7º	Daño ambiental humano
8º	Crisis de los recursos naturales
9º	Crisis de deuda
10º	Confrontación geoeconómica

Fuente: World Economic Forum Global Risks Perception Survey 2021-2022

El cambio de paradigma económico y social provoca...

Impactos directos e indirectos sobre las empresas



Inflación sin control del precio de las materias primas



Bajada de producción



Alto coste de los seguros/pólizas



Interrupción de actividades por eventos climáticos extremos



Inestabilidad social, económica y financiera agravada por la COVID 19

Mayor escrutinio de los grupos de interés relevantes en materia ESG

Inversores

El 84% están como mínimo considerando la integración de los criterios ESG en su proceso de inversión

Financiadores

Aceleración muy relevante en el último año de la normativa ESG en el sector financiero que aumenta la presión a la hora de obtener financiación

Administración

Descarbonización de la Economía en EU. El Gobierno de España se ha comprometido a alcanzar la neutralidad en 2050, compromiso que se trasladará a nivel local y a las empresas colaboradoras

Empleados

La lealtad laboral aumenta a medida que las empresas abordan las necesidades de los empleados, desde la diversidad y la inclusión hasta la Sostenibilidad

Sociedad civil

Protestas demandando actuar contra el cambio climático en más de 150 países y con unos 6 millones de participantes; marchas contra la desigualdad hombres-mujeres

Todo lo anterior ha impulsado nuevas iniciativas para promover el desarrollo de una economía más sostenible, acompañado en muchos casos por un mayor requerimiento normativo y de mayor transparencia en relación a la información pública ESG de las compañías.

Principales retos y drivers del sector

Desafíos sociales:

Los principales desafíos sociales identificados a los que se enfrenta el sector de la construcción están relacionados con el cambio climático, el envejecimiento de la población y la urbanización:

- las políticas de mitigación del cambio climático y la transición hacia una sociedad climáticamente neutra implica una transformación en profundidad de la industria europea y del sector de la construcción como contribuyente y facilitador clave;
- cambio demográfico sin precedentes, uno de cada tres europeos de 60 años o más en 2060;
- para 2030, el 80% de los ciudadanos europeos vivirán en zonas urbanas.

Tendencias en Industria y Tecnología:

Algunas tendencias tecnológicas e industriales profundas que actualmente experimenta el sector de la construcción pueden considerarse como desafíos u oportunidades para la década venidera: envejecimiento de las infraestructuras, industrialización de los procesos de construcción, nuevos materiales y digitalización.

Drivers normativos y regulatorios:

Gran variedad de normas y regulaciones afectan al sector de la construcción:

- Consumo energético de los edificios
- Economía circular y gestión de residuos
- Marco normativo para las ciudades climáticamente neutrales
- Plan estratégico de Tecnologías energéticas
- Marco normativo para la des-carbonización del transporte y sus infraestructuras
- Acuerdo de París



“El secreto del cambio es enfocar toda tu energía, no en luchar contra lo viejo, sino en la construcción de lo nuevo”

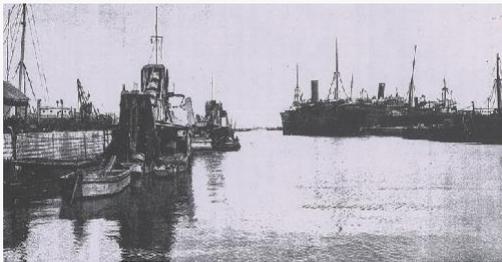
SÓCRATES

OHLA, constructores desde hace 110 años

Nuestro sueño siempre ha sido contribuir al progreso con infraestructuras resilientes y perdurables que mejoren la vida de las personas y hagan del planeta un lugar mejor.

1900 - 1920
Revolución industrial

1911



Nacimiento de Obrascón en Bilbao (España) con vocación de constructora portuaria.

1912

Primeras adjudicaciones de Obrascón en el Puerto de Lisboa.

1920 - 1975
Auge economía

1929

Construcción de la presa de Ricobayo, una de las más importantes de España.



1945

Construcción del Santiago Bernabéu.



Final s.XX - Inicio s.XXI
Globalización económica

1999



OHL cotiza en la Bolsa de Madrid.

2007



OHL Brasil gestiona 9 concesiones de autopistas, 3.226 km, mayor que la red de peaje de España.

OHLA, constructores desde hace 110 años

A lo largo del tiempo hemos ido avanzando y progresando, acompañando a los cambios económico y sociales.



OHLA, facilitadores del futuro

Somos constructores, contratistas, ingenieros, obreros, pero sobre todo Progress Enablers, porque contribuimos al progreso de la sociedad. Estamos preparados para construir el futuro apostando por infraestructuras más respetuosas con el medio ambiente y más resilientes, gracias a:

TRAYECTORIA

Más de 110 años de experiencia



Sostenibilidad

- Compromiso con la Sostenibilidad económica, social y medioambiental
- Modelo de negocio basado en la construcción sostenible



TALENTO

Equipo con alto conocimiento, experiencia y capacidad técnica



INNOVACIÓN

Más de 300 proyectos de I+D+I



GLOBALIDAD

Presencia estable en Europa, EEUU y América Latina.



ADAPTABILIDAD

Desarrollamos infraestructuras para cada reto planteado





LA Sostenibilidad, PILAR DE OHLA

“Nuestro propósito es contribuir al progreso con infraestructuras que tengan un impacto positivo en la sociedad”

Somos Progress Enablers

“Algunas **personas** quieren que algo ocurra, otras sueñan con que pasará, otras hacen que suceda”

MICHA EL JORDAN

Escuchamos y colaboramos

Para poder definir el Plan de Sostenibilidad tenemos que escuchar a las personas, a la sociedad, a nuestros *stakeholders* y a los expertos; y además contribuir al esfuerzo global que marca la agenda 2030.



Nuestras ambiciones y objetivos de Sostenibilidad integran y abordan tendencias globales y locales



ANÁLISIS INTERNO

Entrevistas al equipo directivo

Más de 70 entrevistas personales e individuales sobre Sostenibilidad a la Alta Dirección, Directores y mandos intermedios.

Encuestas a empleados de diferentes países, divisiones, categorías profesionales y puestos de trabajo.

Visitas a obras y proyectos

Realización de visitas a obras realizadas para un mejor conocimiento de las necesidades y expectativas de los grupos de interés asociados.



ANÁLISIS EXTERNO

Encuestas a Grupos de Interés

Empresas, entidades sin ánimo de lucro, organismos referentes en materia de Sostenibilidad, centros educativos y administración pública.

Instituciones y regulación

Análisis y revisión de la información pública de la CNMV, así como de la regulación más reciente de Sostenibilidad.

Benchmark

Análisis y revisión de los compromisos adquiridos por empresas del sector.

Tendencias en Sostenibilidad

Análisis y revisión en fuentes de referencia a nivel internacional de las principales circunstancias de negocio o sostenibles con posible efecto actual o futuro sobre actividades de OHLA.

Analistas e índices

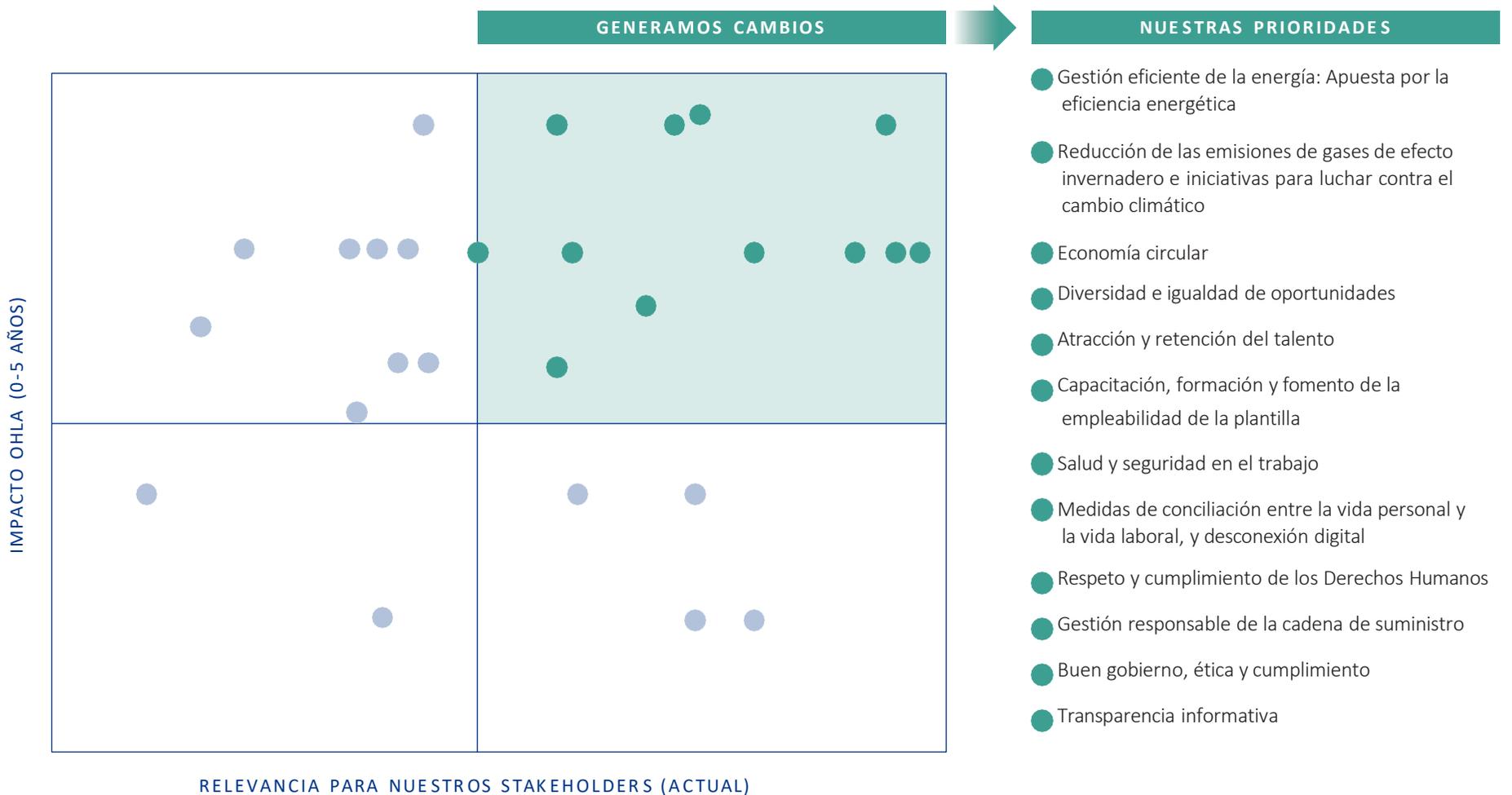
Análisis de los aspectos valorados en los índices de Sostenibilidad de referencia internacional: DJSI, FTSE4Good, GRESB, CDP, MSCI.



Agenda 2030 como referencia para definir nuestras prioridades

Escuchamos y analizamos

Para asegurar que nos enfocamos en lo importante, analizamos qué aspectos preocupan y urgen más a nuestros grupos de interés, pero también dónde somos capaces de hacer que nuestra actuación provoque un mayor impacto.



Respondemos y soñamos con un futuro mejor

Nuestras ambiciones de Sostenibilidad, además de dar respuesta a nuestros stakeholders, representan nuestro sueño de contribuir al progreso mejorando la vida de las personas y haciendo del planeta un lugar mejor.

NUESTRAS PRIORIDADES

NUESTRAS AMBICIONES



Ambientales (Environmental)
Eficiencia energética
Lucha contra el cambio climático
Economía circular

- Cero emisiones netas.
- Menos residuos: reutilización, valorización y reciclaje.
- Empleo de las mejores técnicas y prácticas de construcción sostenible.
- Innovación constante.
- Sostenibilidad integrada en la estrategia y toma de decisiones.



Sociales (Social)
Diversidad e igualdad
Empleabilidad y talento
Conciliación y desconexión digital
Salud y seguridad
Gestión responsable de la cadena de suministros
Derechos humanos

- Fomento de la diversidad en todos los niveles de la compañía.
- Entorno laboral motivador que conecte con el talento.
- Promoción de la Sostenibilidad con nuestros proveedores.
- Inversión y actuaciones con impacto positivo en los países en los que OHLA está presente.



Gobernanza (Governance)
Buen gobierno, ética y cumplimiento
Transparencia informativa

- Las mejores prácticas en materia de buen gobierno y corrupción.
- Transparencia: adopción de los estándares nacionales e internacionales más exigentes en materia financiera y no financiera.



Respondemos y trabajamos por un futuro mejor

Para lograrlo es necesario desarrollar un modelo de negocio responsable y sostenible que busque la creación de valor a largo plazo, a través de la ambición, el compromiso, la transparencia, la innovación y el talento de nuestra plantilla. Por ello, partiendo del análisis de materialidad, se ha definido un Plan de Sostenibilidad que integra los aspectos financieros y no financieros de la compañía englobados en 3 prioridades estratégicas.

PRIORIDADES ESTRATÉGICAS



NEGOCIO SOSTENIBLE

Mejoramos la vida de las personas y hacemos del planeta un lugar mejor.

- 8** Retos
- 16** Líneas de actuación
- 16** Objetivos anuales



GESTIÓN RESPONSABLE

Generamos confianza en nuestros inversores y en la sociedad en general.

- 7** Retos
- 9** Líneas de actuación
- 9** Objetivos anuales



PROGRESO SOCIAL

Contribuimos al progreso social y económico de las sociedades donde operamos.

- 6** Retos
- 15** Líneas de actuación
- 15** Objetivos anuales

La Sostenibilidad como oportunidad de negocio

El sector Infraestructuras tiene un papel clave en la transición hacia un mundo más sostenible, y nosotros actuamos. Nueva Política de Sostenibilidad y nuevo Plan de Sostenibilidad 2022-2024: 21 retos y 40 líneas de acción y objetivos articulados bajo nuestras 3 prioridades estratégicas; con un propósito claro, una estrategia coherente y una visión a largo plazo. Destacamos los siguientes objetivos:



NEGOCIO SOSTENIBLE

- Estrategia Net Zero 2030-2050: gestionando nuestras emisiones.
- -40% de la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) (alcance 1+ alcance 2) comparado con 2017.
- ≥ 80% residuos no peligrosos a reutilizar/ reciclar (destino diferente a vertedero).
- Evaluación de la elegibilidad y el alineamiento con la taxonomía de la UE.
- Compromiso con la flota sostenible: 100% flota de vehículos de alta dirección con etiqueta eco o cero emisiones.
- ≥ 80% de los proyectos de innovación con impacto positivo en la sociedad.
- 100% de los proyectos de digitalización con indicadores de Sostenibilidad.



GESTIÓN RESPONSABLE

- 20% de los objetivos de gestión individuales del equipo directivo vinculado a métricas ESG.
- Incorporación de proveedores a la campaña de autoevaluación de derechos humanos (DDHH).
- Renovación de las certificaciones en materia de Anticorrupción y Compliance Penal (UNE ISO 37001 y UNE 19601).
- Definición de la hoja de ruta para dar respuesta a las recomendaciones de la Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).
- Adopción de los estándares SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) en el Informe Anual.
- Presencia en el índice MSCI ESG, adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas y comprometido con la Agenda 2030.



PROGRESO SOCIAL

- Compromiso con la igualdad retributiva y la reducción de la brecha salarial de género: <15% la brecha salarial de género.
- Impulso de nuevas formas de trabajo para crear un entorno motivador que atraiga y retenga el talento y favorezca el desarrollo profesional y personal.
- Reducción de los índices de siniestralidad a través de acciones de formación y sensibilización.
- Incorporación de criterios ESG adicionales en el proceso de homologación de proveedores.
- Incremento de la inversión en acción social (1 millón de € en 2024).



Negocio Sostenible

Mejoramos la vida de las **personas** y hacemos del **planeta** un lugar mejor.



CAMBIO CLIMÁTICO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Descarbonización progresiva de OHLA	1. Diseño de la hoja de ruta	Contratar una empresa externa para abordar el proyecto de descarbonización. Definición plan de trabajo	Aprobar la hoja de ruta	-	
	2. Reducción de la intensidad de las emisiones	Reducir la intensidad de las emisiones* en un 35% vs 2017	Reducir la intensidad de las emisiones* en un 37% vs 2017	Reducir la intensidad de las emisiones* en un 40% vs 2017	

* (Alcance 1 + 2) / Ventas (tCO2e (Millones de euros)).



ECONOMÍA CIRCULAR

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Aplicación de criterios de circularidad en los proyectos	3. Aumento de los residuos no peligrosos (RNPs) con destino diferente a vertedero	≥ 75% de los RNPs con destino diferente a vertedero	≥ 78% de los RNPs con destino diferente a vertedero	≥ 80% de los RNPs con destino diferente a vertedero	
	4. Promoción del uso de materiales respetuosos con el medio ambiente	-	Lanzar una campaña de difusión del catálogo de materiales de construcción sostenible	Promover el uso de materiales respetuosos con el medio ambiente (Construcción) Aumentar en 2 el número de centros certificados con Etiqueta Ecológica de la UE (EEE) (Servicios)	
	5. Cuantificación de nuestra huella hídrica y promoción de la gestión eficiente del agua reduciendo especialmente la captación de agua en procesos constructivos	Recopilar información para la elaboración de una calculadora de huella hídrica	Calcular huella hídrica de OHLA	Realizar seguimiento y reportar anualmente la huella hídrica de OHLA	



BIODIVERSIDAD

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Buenas prácticas en biodiversidad	6. Implementación de buenas prácticas en biodiversidad en obras y proyectos	Promover las buenas prácticas en biodiversidad en las obras	Promover las buenas prácticas en biodiversidad en las obras	Promover las buenas prácticas y realizar un piloto de valoración del Capital Natural (Construcción) 100 % de emplazamientos con uso de biocidas (Servicios)	 



CONSTRUCCIÓN SOSTENIBLE

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Fomento de prácticas y técnicas de construcción sostenible	7. Formación en certificación sostenible de LEED, BREEAM, entre otros.	Lanzar programa formativo en certificación sostenible	Aumentar los empleados formados con este tipo de certificación	Aumentar los empleados formados con este tipo de certificación	 



MOVILIDAD Y EFICIENCIA EN EMPLAZAMIENTOS

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Gestión eficiente de los edificios	8. Mantenimiento o aumento del % de emplazamientos certificados bajo el sistema de gestión integrado (ISO 14001, 9001, 45001)	>90% de emplazamiento certificados (ISO 14001, 9001, ISO 45001)			     
	9. Reducción del consumo de papel en oficina	5% de reducción de papel vs 2017*	6% de reducción de papel vs 2017*	9% de reducción de papel vs 2017*	
	10. Formalización de acuerdos de compra de energía verde o energía renovable en las oficinas	20% oficinas con uso de energía verde**	50% oficinas con uso de energía verde**	100% oficinas con uso de energía verde**	 
Gestión eficiente de los desplazamientos	11. Sustitución de la flota actual de vehículos propios por vehículos con etiqueta ambiental eco o cero emisiones	25% de la flota de la Alta Dirección, 10% de la flota de Servicios y el 10% de la flota de Construcción con etiqueta eco o cero emisiones			 

* Consumo total por empleado en oficina

** El porcentaje se calculará con base en el plan gradual que se establezca, que considerará tanto la fecha de renovación de los contratos, como la propia viabilidad del cambio (existencia de proveedor, coste).



LICITACIONES SOSTENIBLES

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Aplicación criterios de Sostenibilidad en licitaciones	12. Creación "Libro verde"	Identificar los criterios a incluir en el "Libro Verde"	Crear y divulgar "Libro Verde"	Actualizar el "Libro Verde", si es necesario, según nuevos posibles requerimientos.	   



INNOVACIÓN Y TRANSFORMACIÓN

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Alinear los proyectos de innovación y transformación con la Sostenibilidad	13. Identificación proyectos de innovación que contribuyen a la lucha contra el cambio climático y a fortalecer aspectos de compromiso social	Crear la matriz proyectos / impacto	-	80% proyectos de innovación con impacto positivo en la sociedad	
	14. Participación de las áreas geográficas en iniciativas de innovación	-	Fomentar el desarrollo y ejecución de proyectos propios de I+D o innovación	Hacer partícipes en iniciativas de innovación al 100% de las áreas. Fomentar el desarrollo y ejecución de proyectos propios de I+D o innovación	
	15. Inclusión de indicadores de Sostenibilidad en el cuadro de mando de las ofertas	Identificar indicadores de Sostenibilidad a incluir	Incluir los indicadores en P&C	Poner en marcha el sistema de información de licitaciones con los nuevos indicadores de Sostenibilidad incorporados	
	16. Inclusión de indicadores de Sostenibilidad en los procesos de digitalización de obras	Al menos 1 proyecto piloto nuevo	-	Tener incorporado estos conceptos de Sostenibilidad en todas las obras nuevas*	

* Se entiende como obra nueva aquellos nuevos proyectos acometidos en cada ejercicio.



Gestión responsable

Construimos relaciones **transparentes**, sólidas y de confianza



GOBIERNO CORPORATIVO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Continuar promoviendo e incorporando las mejores prácticas en gobierno corporativo	1. Incorporación de métricas ESG en la retribución variable del equipo directivo	10% de los objetivos de gestión individuales vinculado a métricas ESG (equipo directivo)	15% de los objetivos de gestión individuales vinculado a métricas ESG (equipo directivo)	20% de los objetivos de gestión individuales vinculado a métricas ESG (mandos intermedios y directivos)	
	2. Formación Alta Dirección y Consejo en Sostenibilidad, riesgos y compliance	Diseñar el contenido de las formaciones	100% de los componentes del Comité de Dirección y CNR formados	100% de los componentes del equipo directivo y CAC formados	



DERECHOS HUMANOS

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Continuar promoviendo el respeto y cumplimiento de los Derechos Humanos	3. Realización de la campaña de autoevaluación de cumplimiento de los Derechos humanos en todo el Grupo incluyendo cadena de proveedores	-	Llevar a cabo la campaña de evaluación de DDHH del Grupo OHLA	Llevar a cabo la campaña de evaluación de DDHH a proveedores del Grupo OHLA	
	4. Formación y sensibilización al empleado y otros grupos de interés en materia de Derechos Humanos	-	> 50% de empleados formados en DDHH	-	



AUDITORÍA INTERNA

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Involucración de Auditoría Interna en los aspectos de Sostenibilidad	5. Incorporación en la planificación anual de Auditoría Interna el seguimineto de los compromisos establecidos en el Plan de Sostenibilidad	Incluir los aspectos de Sostenibilidad o ESG en el Plan Anual de Auditoría Interna			-



ÉTICA Y CUMPLIMIENTO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Renovación de las certificaciones de los Sistemas de Gestión Antisoborno y Compliance Penal	6. Mantener las certificaciones de cumplimiento penal (UNE 19601) y antisoborno (UNE ISO 37001)	Mantenimiento certificaciones			
Formación en conducta ética	7. Promoción de la formación en conducta ética en los empleados	> 90% de los empleados formados en conducta ética (con correo electrónico)			



GESTIÓN DE RIESGOS

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Incorporación de las recomendaciones de la TCFD	8. Establecer la hoja para dar respuesta a las recomendaciones de ruta de los riesgos y oportunidades del Cambio Climático según las recomendaciones del Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) del Consejo de Estabilidad Financiera del G20	Definir la hoja de ruta para la incorporación de las recomendaciones de la TCFD y poner en marcha las acciones	-	-	



TRANSPARENCIA

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Incremento de la información de carácter no financiero reportada a inversores	9. Adopción de los estándares de SASB (Sustainability Accounting Standards Board) y TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) para aportar mayor transparencia a los accionistas en materia no financiera	Incluir los indicadores de SASB y TCFD en el Informe Anual del Grupo del ejercicio 2021	-	-	



Progreso social

Contribuimos al progreso social y económico de las sociedades donde operamos



DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Apuesta por la diversidad y la inclusión como elemento diferenciador	1. Diseño de un plan de actuaciones específicas para lograr la igualdad retributiva y reducir la brecha salarial de género	Aprobar un plan de actuaciones y poner en marcha las acciones Certificación de igualdad retributiva de AENOR (España)	-	Brecha salarial* inferior al 15% Certificación de igualdad retributiva de AENOR (Grupo)	
	2. Incremento de la presencia de mujeres en posiciones de responsabilidad (Alta Dirección y Directores)	-	-	10% de puestos de Dirección y Alta Dirección ocupados por mujeres	

* Brecha salarial para puestos de trabajo iguales o de igual valor de acuerdo al sistema de nivelación (clasificación) de puestos de la compañía.



TALENTO Y DESARROLLO PROFESIONAL

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Impulso de nuevas formas de trabajo que creen un entorno laboral motivador que atraiga y fidelice el talento, y fomente el desarrollo profesional y personal	3. Modelo de Evaluación del Desempeño y diccionario de competencias del Grupo OHLA	Puesta en marcha del Modelo de evaluación del desempeño	-	Implantar en el 100% de los grupos profesionales elegibles*	
	4. Alineamiento de las necesidades de conocimientos y competencias a los puestos de trabajo de OHLA según estructura organizativa (Mapa de Puestos)	Poner en marcha para puestos clave		Aplicar los nuevos itinerarios profesionales al 100% de la plantilla**	
	5. Revisión y desarrollo del Modelo de Sucesión	Implementar el Modelo en posiciones críticas	Implementar el Modelo en Directores y mandos intermedios	Implementar el Modelo al resto de la compañía	
	6. Diseño de un paquete de compensación atractivo y competitivo	Valorar, técnica y económicamente, los posibles elementos retributivos a incorporar en el paquete de compensación de los directivos y empleados	Implantar y poner en marcha (fase 1)	Implantar y poner en marcha (fase 2)	

* Se define personal elegible como todo aquel incluido dentro del modelo de evaluación del desempeño del Grupo

** Personal de estructura e indirectos



BIENESTAR Y SALUD LABORAL

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Involucración de los trabajadores en un comportamiento preventivo y que promueva una vida activa y saludable	7. Mantenimiento o aumento del porcentaje de emplazamientos con certificados de prevención de riesgos laborales (ISO 45001)	> 90% emplazamientos			
	8. Fomento del uso del programa Cúidate OHLA	-	-	Incrementar un 10% el número de usuarios activos en el programa frente al año base	
	9. Incremento de las acciones formativas en PRL y de concienciación de Directivos con el objeto de reducir los índices de siniestralidad	Realizar 6 acciones formativas y 3 visitas a obra por parte del director territorial/país	Realizar 8 acciones formativas y 3 visitas a obra por parte del director territorial/país	Realizar 8 acciones formativas y 3 visitas a obra por parte del director territorial/país	



ACCIÓN SOCIAL Y VOLUNTARIADO

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Aumento de acciones y fondos que generen valor compartido	10. Incremento de la inversión en acción social	Alcanzar una inversión de 500.000€	Alcanzar una inversión de 750.000€	Alcanzar una inversión de 1.000.000€	
	11. Dinamizar y propiciar una mayor involucración de los empleados en acciones de voluntariado	Crear red de voluntarios y plan de comunicación	Lograr la participación de más de 1.000 voluntarios	Lograr la participación de más de 2.000 voluntarios	
	12. Medición del impacto de la acción social	Definir métricas y medir en España	Ampliar la medición a Europa y LATAM	Medir a nivel Grupo	



CADENA DE VALOR

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Fomento de la Sostenibilidad en nuestra cadena de valor	13. Revisión y actualización de los criterios de homologación para incorporar aspectos de Sostenibilidad adicionales	Definir nuevos criterios sostenibles en las homologaciones	Incorporar criterios en la herramienta y homologar bajo los nuevos criterios a los proveedores en España y Europa	Hacer estos criterios extensibles a USA Construcción y la división Servicios	 
	14. Elaboración de un catálogo de proveedores de materiales y maquinaria con menor impacto ambiental	-	Crear catálogo y difundir en Construcción España	Crear el catálogo y difundir en el resto de países europeos de Construcción	 



CLIENTES

RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	OBJETIVOS			
		2022	2023	2024	ODS
Medición de la satisfacción de nuestras obras y servicios	15. Aumento de la participación de nuestros clientes en la medición de la satisfacción con el servicio que la empresa le ha prestado durante el contrato	-	Aumentar en un 10% la participación	Aumentar en un 20% la participación	-

“Crear posible algo es hacerlo cierto”

FRIEDRICH HEBBEL

Cómo lo hacemos posible

Desear que las cosas cambien no produce en sí mismo un efecto; hay que actuar. Y desde OHLA actuamos desde todos los niveles, desde los principales órganos de gobierno hasta cada uno de nuestros empleados, promoviendo asimismo nuestra cultura a proveedores y subcontratistas.

En el Reglamento del Consejo y en nuestra Política de Sostenibilidad se recoge el modelo de gobierno y supervisión de la Sostenibilidad.

Consejo de Administración:

- Aprobación de la Política y la estrategia de Sostenibilidad.
- Supervisión de la Política de Sostenibilidad.

Comisión de Nombramientos y Retribuciones:

- Seguimiento de los objetivos incluidos en la Política de Sostenibilidad.
- Seguimiento del plan o estrategia en materia de Sostenibilidad y evaluación periódica del grado de cumplimiento de los objetivos definidos.

Comité de Dirección:

- Monitorización del Plan de Sostenibilidad.
- Incorporación de la Sostenibilidad en los procesos del grupo.

Unidades de negocio/Direcciones corporativas:

- Integración de la Sostenibilidad en los procesos de toma de decisión y nuestra operativa diaria.

Cada año rendiremos cuentas del grado de consecución de los objetivos y líneas de acción establecidos en el Plan de Sostenibilidad a lo largo del Informe Integrado del Grupo OHLA.



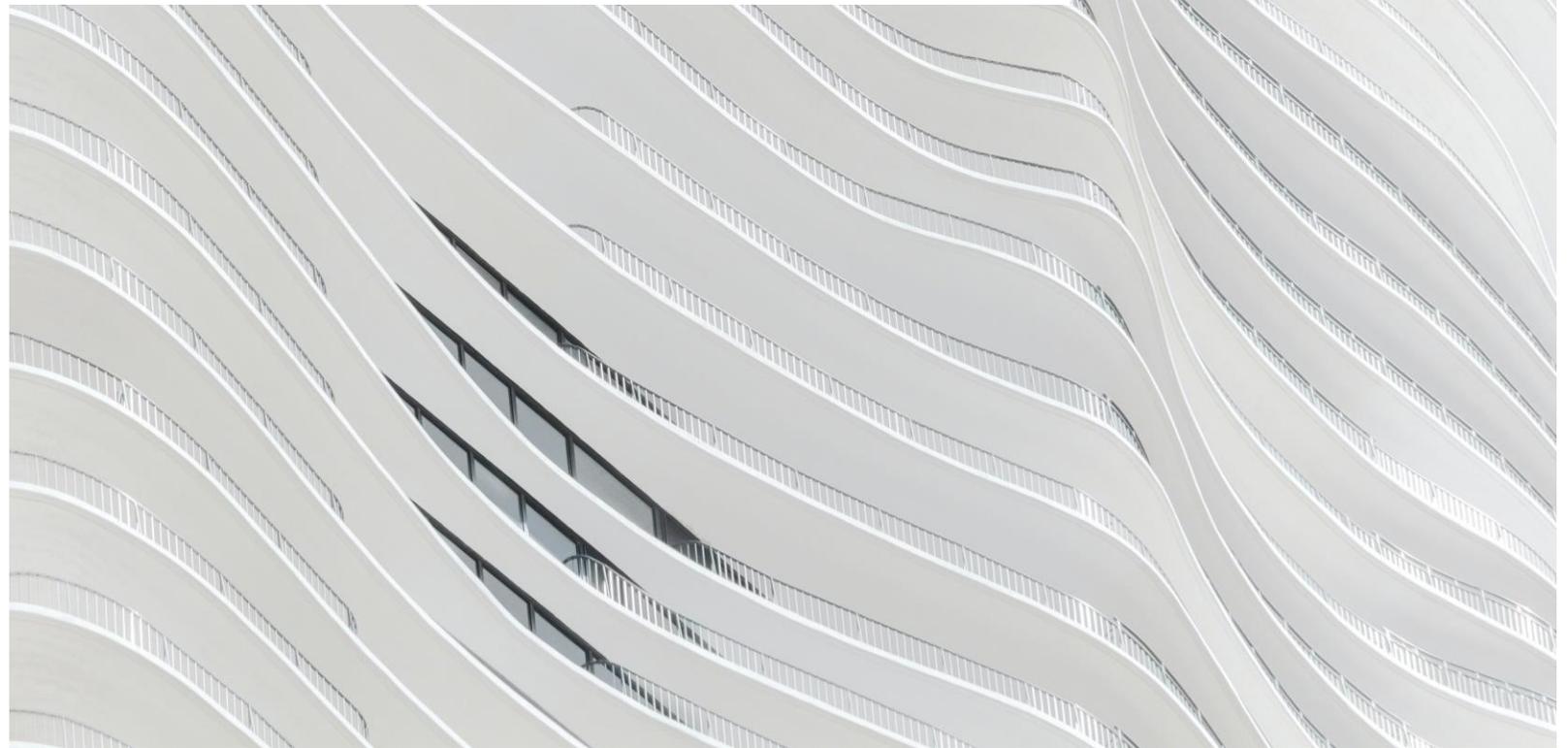
“Nosotros tenemos que ser **el cambio**
que queremos ver en el mundo”

MAHATMA GANDHI

Seguimiento detallado del Plan de Sostenibilidad 2022-2024

Queremos compartir contigo los avances de nuestro Plan de Sostenibilidad al finalizar el mismo en diciembre de 2024.

Para ello te mostramos, en forma de barra porcentual, el grado de consecución global de los objetivos en cada una de nuestras tres prioridades estratégicas: Negocio sostenible, Gestión Responsable y Progreso Social.





▲
86,7%

Cambio Climático

Impulsar la progresiva descarbonización de OHLA

Diseño de la hoja de ruta para la descarbonización de OHLA

Reducción de la intensidad de emisiones¹ en un 37% con respecto a 2017

Economía circular

Aplicación de criterios de circularidad en los proyectos

Al menos un 80% de residuos no peligrosos (RNPs) con destino diferente a vertedero

Lanzamiento de la campaña de difusión del catálogo de materiales de construcción sostenible

Cálculo de la huella hídrica

Biodiversidad

Identificación y desarrollo de buenas prácticas en materia de biodiversidad

Promoción de buenas prácticas en biodiversidad en las obras

Construcción sostenible

Fomentar de prácticas y técnicas de construcción sostenible

Aumento de los empleados formados en certificación sostenible (LEED, BREEAM, entre otros).

Aplicación de criterios de sostenibilidad en licitaciones

Creación de un "Libro Verde"

Movilidad y eficiencia en los emplazamientos

Gestión eficiente de los desplazamientos

Sustitución de la flota actual de vehículos propios, por vehículos con etiqueta ambiental eco o cero emisiones: 100% de la flota de la Alta Dirección, 25% de la flota de Construcción

Gestión eficiente de los edificios

>90% emplazamientos certificados (ISO 14001, 9001, ISO 45001)

9% de reducción de papel en oficina² vs 2017

100% de oficinas que usan energía verde⁴ o energía renovable



Innovación y Transformación

Alinear los proyectos de innovación y transformación con la sostenibilidad

Identificación de los proyectos de innovación que impactan positivamente en la sociedad

Fomento del desarrollo y ejecución de proyectos propios de I+D o innovación

Inclusión de los indicadores en P&C

Inclusión en los procesos de digitalización de obras indicadores de sostenibilidad (en al menos un proyecto piloto)³

¹ (Alcance 1+ Alcance 2)/ Ventas (tCO2e/ Millón de €)

² Consumo total por empleado en oficina

³ Objetivo pospuesto. Se valorará su continuidad en futuros planes.

⁴ El porcentaje se calcula con base en el plan gradual que se establezca, que considerará tanto la fecha de renovación de los contratos como la propia viabilidad del cambio (proveedor, coste, etc).

NEGOCIO SOSTENIBLE

Mejoramos la vida de las personas
y hacemos del planeta un lugar mejor



DES- CARBONIZACIÓN

Diseñada nuestra hoja de ruta para la descarbonización de OHLA:
reducción del 46% del alcance 1 y 2 y 55% del alcance 3 para 2031*

I+D

Fomento del desarrollo y ejecución de proyectos propios de innovación

* Alcance 1 + Alcance 2/ Ventas (tCO2e/ Millón de €)

-16%

Hemos **reducido la intensidad de las emisiones*** en un 16% con respecto a 2017.

El 100% de los proyectos de I+D impactan positivamente en la sociedad:

- 56% en los objetivos de mitigación del cambio climático.
- 89% en objetivos sociales.



93,7%



Contamos con un **93,7% de residuos** no peligrosos (RNPs) **con destino no vertedero**

100%

oficinas con uso de **energía verde.**





GESTIÓN RESPONSABLE 2024

TOTAL LÍNEAS DE ACCIÓN **9**

88,9%



Gobierno corporativo

Continuar promoviendo e incorporando las mejores prácticas en gobierno corporativo

20% de los objetivos de gestión individuales del equipo directivo vinculado a métricas ESG

100% de los componentes del Comité de Dirección y CNR formados

DD.HH.

Continuar promoviendo el respeto y cumplimiento de los DDHH

Campaña de evaluación de DDHH a proveedores

> 50% de empleados formados en DDHH

Auditoría Interna

Aumentar la involucración de Auditoría Interna en los aspectos de Sostenibilidad

Inclusión de los aspectos de sostenibilidad o ESG en el Plan Anual de Auditoría Interna

Ética y cumplimiento

Renovación de las certificaciones de los Sistemas de Gestión Antisoborno y Compliance Penal

Mantenimiento de las certificaciones de cumplimiento penal (UNE 19601) y anti soborno (UNE ISO 37001)

Formación en conducta ética

Mejora del % de formación del Código Ético

Gestión de Riesgos

Incorporar las recomendaciones de la TCFD

Definición de la Hoja de Ruta para la incorporación de las recomendaciones de la TCFD y puesta en marcha de las acciones

Transparencia (inversores)

Incrementar la información de carácter no financiero reportada a inversores

Inclusión de los indicadores de SASB y TCFD en el Informe Integrado del Grupo OHLA



■ Cumplido ■ En proceso

GESTIÓN RESPONSABLE

Generamos confianza en nuestros inversores y en la sociedad en general.

20%

de los objetivos de gestión individuales **vinculado a métricas ESG**



Matenemos las certificaciones

Hemos mantenido las **certificaciones de cumplimiento penal** (UNE 19601) y anti soborno (UNE ISO 37001).



Formación Alta Dirección

Hemos reforzado la **formación en materia de sostenibilidad** al Comité de Dirección y CNR

Campaña de evaluación de **DDHH a proveedores**



ESG

Mayor presencia de los aspectos de sostenibilidad en el **Plan Anual de Auditoría Interna**.

Nueva hoja de ruta TCFD

Incorporación de las recomendaciones y puesta en marcha de acciones concretas.



PROGRESO SOCIAL 2024

TOTAL LÍNEAS DE ACCIÓN 15

80,0%

Diversidad e inclusión

Apostar por la diversidad y la inclusión como elemento diferenciador del sector

- Brecha salarial inferior al 15%¹
- Certificación de igualdad retributiva (alcance España)

10% de puestos de Dirección y Alta Dirección ocupados por mujeres (objetivo previsto para 2024)



Talento y desarrollo profesional

Impulsar nuevas formas de trabajo que creen un entorno laboral motivador que atraiga y fidelice el talento, y fomente el desarrollo profesional y personal.

Implantación del modelo de evaluación del desempeño en el 100% de los grupos profesionales elegibles²

Aplicar los nuevos itinerarios profesionales al 100% de la plantilla³

Implementación del Modelo de plan de Sucesión

Valoración, técnica y económica, de posibles elementos retributivos a incorporar en el paquete de compensación de los directivos y empleados



Bienestar y salud laboral

Involucrar a los trabajadores en un comportamiento preventivo y que promueva una vida activa y saludable

>90% emplazamientos certificados en prevención de riesgos laborales (ISO 45001)

Incrementar un 10% el número de usuarios activos en el programa frente al año base

Incremento de las acciones formativas en PRL: 8 acciones formativas; 3 visitas a obra por parte del director territorial/país

Acción social y voluntariado

Aumentar acciones y fondos que generen valor compartido

Inversión en acción social de 1.000.000€

Participación de más de 2.000 voluntarios

Definición de métricas y medición del impacto de la acción social en España

Cadena de valor

Fomentar la sostenibilidad en nuestra cadena de valor

Nuevos criterios sostenibles en el proceso de homologación

Creación de un catálogo de proveedores de materiales y maquinaria con menor impacto ambiental y difusión en Construcción España

Clientes

Medir la satisfacción de nuestras obras y servicios

Aumento de un 10% la participación de nuestros clientes en la medición de la satisfacción con el servicio que la empresa le ha prestado durante el contrato



¹ Brecha salarial para puestos de trabajo iguales o de igual valor de acuerdo con el sistema de nivelación (clasificación) de puestos de la compañía.

² Se define personal elegible como todo aquel incluido dentro del modelo de evaluación del desempeño del Grupo.

³ Personal de estructura e indirectos.

■ Cumplido ■ En proceso

PROGRESO SOCIAL

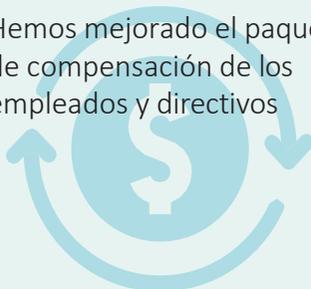
Contribuimos al progreso social y económico de las sociedades donde operamos.

Prevención riesgos laborales

100% emplazamientos que se encuentran bajo el paraguas del sistema de gestión integrado certificados en prevención de riesgos laborales (ISO 45001)

Talento y desarrollo

Hemos mejorado el paquete de compensación de los empleados y directivos



Mujeres en el top management

14% de puestos de Dirección y Alta Dirección ocupados por mujeres

6,1% de brecha salarial

Satisfacción de nuestros clientes

Hemos aumentado más de un 10% la **participación de nuestros clientes en la medición de la satisfacción** con el servicio que la empresa le ha prestado durante el contrato



Cuídate OHLA

Hemos incrementado en un **30%** el número de usuarios activos en el programa frente al año base



Compromiso con la acción social

Inversión en **acción social** de >1.700.000€

